



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución
militar del Callao, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTORA

PAZO MEDINA, Jackeline María

ASESOR

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA- PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Julio César Castro García
Presidente

Dra. Leonor Choquehuanca Flores
Secretario

Mg. Luis Alberto Barboza Zelada
Vocal

El presente trabajo está dedicado a aquellas personas quienes me apoyan continuamente, están pendientes de mi progreso y por su preocupación demuestran ser los seres más especiales en mi vida, es decir a mis padres Manuel e Irma y mi hermano mayor Marco.

Mis más sinceros agradecimientos a mi asesor de tesis Fernando Rosario por tener la paciencia y dedicación para enseñarnos paso a paso la elaboración del presente trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jackeline María Pazo Medina, con DNI: 73788495, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de Julio del 2017

Jackeline María Pazo Medina

DNI 73788495

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Jackeline María Pazo Medina

Resumen

En la presente investigación se tiene como objetivo establecer la relación entre el Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao. Se tuvo una muestra de 132 trabajadores tanto civiles como militares, entre hombre y mujeres, su muestreo será no probabilístico intencional y se emplearan criterios de inclusión y exclusión. El instrumento que se empleará para medir Liderazgo transformacional es la Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y para medir asertividad se aplicará el Test de asertividad de Rathus, ambos instrumentos fueron validados por criterio de 5 jueces expertos, donde no se eliminó ningún ítem en ambas pruebas y para medir confiabilidad de utilizzo el alfa de Cronbach, donde se obtuvo un alfa de 0,883 para Liderazgo transformacional y 0,807 para asertividad. Los resultados obtenidos fueron que no existe relación significativa entre ambas variables porque se obtuvo un valor $Rho=0.15$ y un nivel de significancia $ns=0.085$ mayor a 0.05 ($p>0.05$).

Palabras claves: Liderazgo transformacional, asertividad, Institución, militares y civiles.

Abstract

In the present investigation the relation has been as aim establish between the Leadership transformacional and asertividad in the personnel of a military institution of the Callao. There was had a sample of hard-working 132 so much civil as military men, between man and women, his sampling will be not probabilístico intentionally and there were used criteria of incorporation and exclusion. The instrument that will be used to measure Leadership transformacional is the Scale of leadership transformacional of Rafferty and Griffin and to measure asertividad will apply the Test to himself of asertividad of Rathus, both instruments were validated by criterion of 5 expert judges, where no article was eliminated in both tests and to measure reliability of I use Cronbach's alfa, where an alfa of 0,883 was obtained for Leadership transformacional and 0,807 for asertividad. The obtained results were that it does not exist significant relation between both variables because a value $Rho=0.15$ and a level was obtained of significance $ns=0.085$ bigger than 0.05 ($p > 0.05$).

Key words: Transformational Leadership, Assertiveness, Institution, Military and Civil.

ÍNDICE

I. INTRODUCCION	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.2.1 Antecedentes internacionales	2
1.2.2 Antecedentes nacionales	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1 Nociones generales	7
1.3.2 Liderazgo	8
1.3.3 Asertividad	15
1.4 Formulación del problema	17
1.5 Justificación del estudio	17
1.6 Hipótesis	18
1.6.1 Hipótesis general	18
1.6.2 Hipótesis específicas	18
1.7 Objetivo	19
1.7.1 Objetivo general	19
1.7.2 Objetivos específicos	19
II. MÉTODO	20
2.1 Diseño de investigación	20
2.2 Variables, operacionalización	20
2.3 Población y muestra	21
2.3.1 Población	21
2.3.2 Muestra	21
2.3.3 Muestreo	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.4.1 Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin	22
2.4.2 Test de Asertividad de Rathus	28
2.5 Método de análisis de datos	32
2.6 Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSION	40
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46
VIII. ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Población y muestra	21
Tabla 2 Baremos originales de la escala de Liderazgo transformacional	24
Tabla 3 Validación por jueces de la escala de Liderazgo transformacional	25
Tabla 4 Equivalencias entre ítem originales y modificados por recomendación de jueces expertos de la escala de Liderazgo transformacional	26
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad de la escala de Liderazgo transformacional	27
Tabla 6 Baremos nuevos de la escala de Liderazgo transformacional	27
Tabla 7 Validación por jueces del test de asertividad de Rathus	31
Tabla 8 Estadísticos de fiabilidad del test de asertividad de Rathus	31
Tabla 9 Baremos del test de asertividad de Rathus	32
Tabla 10 Prueba de normalidad de las dimensiones y totales de ambas variables	34
Tabla 11 Relación entre Liderazgo transformacional y asertividad	34
Tabla 12 Niveles de Liderazgo transformacional	35
Tabla 13 Estadísticos descriptivos de Liderazgo transformacional	35
Tabla 14 Niveles de asertividad	36
Tabla 15 Estadísticos descriptivos de asertividad	36
Tabla 16 relación entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y asertividad	37
Tabla 17 Relación entre las dimensiones de asertividad y Liderazgo transformacional	38
Tabla 18 Relación entre Liderazgo transformacional y asertividad según condición	39
Tabla 19 Relación entre Liderazgo transformacional y asertividad según sexo	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad notamos que existe una crisis con respecto al tiempo que están laborando las empresas en el mercado, así lo confirman en España, según García (1995), de la Universidad de Cádiz, manifiesta que el 80% de las empresas quiebran en tan solo los primeros 5 años de ser creadas. Así también según La Fundación de investigaciones económicas latinoamericanas (1996), para el desarrollo de las PYMES, solo el 7% de las organizaciones llega al 2° año laborando, un 3% pueden llegar al 5° año laborando y el 97% de los casos de cierre de estas empresas es debido a una mala gestión.

Las empresas actualmente necesitan o no tienen una organización de la jerarquización de todos los integrantes que conforman la empresa, por eso es importante que se establezca o diseñe los diferentes puestos con las características laborales que realizara cada miembro, sin embargo las personas que ocupan los puestos más altos no son siempre los más idóneos para guiar un grupo de trabajo, usualmente son los ayudantes quienes se encargan de repartir los trabajos entre todos los miembros del grupo para conseguir el objetivo de la empresa o lo que quiere el jefe.

Es por ese motivo que se necesita que las personas que ocupen los puestos más altos tengan una característica principal como lo es el liderazgo transformacional para poder ser el encargado de que los proyectos que se quieran realizar se lleguen a cumplir de manera organizada y que todos los miembros de un grupo trabajen en equipo y por igual.

Castrillón (2011), describe las características de un líder como una persona carismática, posibilitadora del desarrollo personal, motivador, especialista en su campo y un modelo para sus seguidores.

Así también es importante que el líder del grupo pueda comunicarse asertivamente para que lo que quiera transmitir ya sea en momentos de estrés, bajo presión o por algún problema, siempre se pueda expresar de manera eficaz y equilibrada.

Así mismo según Vargas (2014), en un informe del Banco Interamericano de Desarrollo, confirma que las habilidades sociales como son la asertividad y entre otros, son la clave para conseguir un buen puesto de trabajo ya que los

jóvenes egresados carecen de capacidad de autocontrol, tolerancia a la frustración o trabajo en equipo, que sabemos que son características indispensables para conseguir y mantener un buen puesto de trabajo. Sin embargo la capacidad de comunicación asertiva y otras, deben ser inculcadas desde la escuela, pero en el colegio carecen de planes educativos para desarrollarlas.

Si una persona consigue comunicar eficazmente lo que le desagrada en su trabajo, ya sea sus días de descanso, salario o algún permiso, se va a poder encontrar una solución más rápido, esto hace que el trabajador pueda desempeñar su labor con mucho más compromiso por sentirse valorado o apoyado por la misma empresa en la que trabaja, esto da una ventaja tanto al trabajador como a la empresa por el aumento de productividad.

Así pues si ambas capacidades se llegaran a desarrollar en el personal militar o civil que ocupan los cargos más altos de la institución militar, se va a poder realizar un mejor trabajo, donde exista un adecuado ambiente laboral y así conseguir las metas de la institución. Sin embargo es mucho más conocido que el personal militar de mayor rango son los que dan órdenes de una forma más autoritaria, con pocos conocimientos de cómo trabajar en grupo o guiar eficazmente a su personal civil y militar de menor rango y los encargados de acatar lo que se le indique son los ayudantes que compiten entre sí para llegar a un ascenso, rompiendo así el buen clima laboral y en otros casos ningún integrante destaque entre el grupo y no se llegue a la planificación eficiente de los proyectos.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Así también Colmenares (2015), analizó el liderazgo empresarial y como incide en el trabajo de 30 trabajadores que laboran en las cadenas de farmacias Farmatodo en Venezuela, se evaluó mediante una encuesta conformada por 15 ítems que dio como resultado que el estilo de liderazgo transformacional predomina ya que se enfoca en motivar al personal y lograr su mejor esfuerzo a través de un desempeño continuo con el fin de lograr los objetivos de la compañía y que en conclusión este estilo de liderazgo refuerza la conciencia de los trabajadores para que puedan ser seguidores productivos y se

comprometen con el alcance de la misión organizacional y se haga un crecimiento sostenido dentro del mercado Farmacéutico.

Vargas (2015), investigo el liderazgo estilo participativo y cómo influye en el desempeño laboral en 15 directivos, 20 empleados, 22000 usuarios dando un total de 22035 empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Ecuador. Se hizo el uso de varios cuestionarios creado por la autora y los resultados fueron que el actual liderazgo utilizado en la organización para atender a los clientes es inadecuado porque no se tiene una buena satisfacción de los clientes, tampoco se toma en cuenta la opinión del personal o de quienes trabajan con ellos ni se dan incentivos para motivarlos.

Ahumada y Caro (2014) realizan un estudio entre confianza organizacional y liderazgo transformacional en 117 funcionarios de dos municipios rurales de la región de Maule en Chile, donde utiliza la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin adaptada por Salanova en el 2012. Los resultados fueron que se encontró una relación positiva moderada entre ambas variables, es decir se encuentra en ambos municipios que ambas variables se correlacionan, posiblemente por ser ambas organizaciones de la misma naturaleza.

Ramos (2014) estudio el liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional. Trabajo con una muestra de 21 hombres y 27 mujeres con edades que oscilan entre 28 a 55 años, que pertenecen al área administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, se hizo el uso de un cuestionario de 10 interrogantes que permite medir el nivel de liderazgo y los elementos con los que la institución estimula a su personal. Los resultados fueron que los empleados que laboran, presentan un nivel bajo de liderazgo a causa del bajo salario que reciben.

Salas (2013) realiza un estudio en la relación de liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo, basándose en la teoría de Bass en la necesidad de los colaboradores más que en las de los líderes, aumentando una característica emocional que es el carisma y plantea que el liderazgo transformacional es un nivel superior, pues implica que los colaboradores se comprometan con los objetivos de la organización y compartan la misma visión, de manera que se lleguen a todas las resoluciones de problemas que se tengan. Así también dice que el líder transformacional

crea nuevos líderes dándole preparación de apoyo. Y utiliza para su investigación las dimensiones de la escala adaptada por Rafferty y Griffin.

Calderón, Serna y Zuluaga (2013) analizaron el liderazgo y relaciones sociales en un ámbito laboral. Tuvo una muestra de 148 directores y 267 técnicos, de 44 empresas de Colombia, se aplicó el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, validado por el Ministerio de Protección Social, se empleó el formato A, orientado a personas que ocupan altos cargos y profesionales o técnicos. Los resultados indicaron un alto índice en las dimensiones de relaciones con colaboradores y relaciones sociales con liderazgo.

Así también Semiglia (2013) estudio el modelo organizacional promovido por un liderazgo asertivo. El tamaño muestral fue de 21 obreros calificados, organizados para trabajar en equipo, en el proceso industrial de la empresa KAREANN, al que se le aplicó el Test de Evaluación de Desempeño Laboral. Los resultados fueron que la empresa dispone de un personal calificado en habilidades técnicas pero no está siendo aprovechado productivamente como un equipo de trabajo, ocasionando altos costos, retrasos en la producción, dificultad de planificación y descoordinación de actividades.

Dolores (2013), realizó una investigación para conocer la importancia que tienen las habilidades gerenciales y el estilo de liderazgo que intervienen en el trabajo y cuál es el impacto en los trabajadores operativos y administrativos, tomando una muestra de 35 personas, seleccionando a 7 por cada área, haciendo el uso de un cuestionario inicial, un cuestionario que da como resultado cuáles son los estilos de liderazgo y una entrevista. Los resultados fueron que la habilidad gerencial del trabajador fortalece el estilo de liderazgo que emplea y mejora el ambiente laboral.

Carvajal (2013), estudió los estilos de liderazgo y cómo influye en la satisfacción laboral, tuvo una muestra de 60 trabajadores del Instituto de la niñez y la familia en la ciudad de Ambato. Se evaluó mediante un cuestionario de 12 ítems, 6 enfocadas en los tipos de liderazgo y 6 en la satisfacción laboral. En los resultados se encontró la disminución de la satisfacción laboral del personal por la existencia de ciertos tipos de liderazgo que disminuyen a su satisfacción en el trabajo.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Alvarado y Matamoros (2015), estudiaron la correlación entre habilidades sociales con el liderazgo transformacional, la muestra fue de 128 estudiantes de educación primaria de una escuela en Huancayo. Se creó un cuestionario para cada variable, consto de 50 ítems el cuestionario de habilidades sociales y de 35 ítems el de liderazgo transformacional. Los resultados fueron que existe una correlación positiva media entre las habilidades sociales y liderazgo transformacional. Se concluye que las habilidades sociales son importantes para la interacción con los demás en nuestra vida diaria, siendo base importante también para el liderazgo transformacional, donde es el líder quien motiva y estimula intelectualmente a sus seguidores para que generen nuevas propuestas que logren los objetivos tanto para la organización como para uno mismo.

Castañeda (2015), estudio que modelo de evaluación de liderazgo es más predominante en oficiales de la jefatura del estado mayor en el ejército del Perú. La muestra es de 137 militares activos en la JEMGE, de los cuales 61 son oficiales y 76 son TTSSOO. La encuesta que se aplicó para la recolección de información en una primera fase, se formuló una guía de entrevista con una duración de 30 minutos y después se confeccionó una encuesta con 13 ítems, ambos dirigidos para todo el personal militar. Los resultados dieron a conocer que el estilo o modelo que más se percibe en la institución es el autoritario, siendo este modelo más efectivo para impulsar el logro de metas.

Castro (2015), estudió que dimensión de liderazgo transformacional predomina en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara. El instrumento utilizado fue el Multifactor Leadership Questionnaire en la versión corta MLQ (5X). La muestra fue de 23 docentes y la directora a cargo. Como resultados se obtuvo que las dimensiones que más influyen son las de estimulación intelectual y consideración individual según lo que perciben los docentes.

Dávalos (2014), hace la validación de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica, donde obtiene una adecuada validación de contenido y por análisis factorial obtiene 6 factores por un puntaje bajo de consistencia interna, se optó por un modelo factorial de 5 áreas. Así también obtiene un alfa de Cronbach de dimensiones entre 0,71 a

0.81 y en total de 0.74. Por último se encontró que las variables como sexo, edad o nivel de enseñanza no hacen diferencias significativas, por eso se realizaron una baremación en total.

Pipa (2014), analizó como repercute la inteligencia emocional en el liderazgo transformador, tuvo una muestra de 260 trabajadores de la Empresa Urbano Express del Callao. Se aplicaron 2 test, uno de EQ-I Baron Emotional Quotient Inventor adaptado por Nelly Ugarriza Chávez y otro de Liderazgo Transformador de David Fischman. Se dio como resultado que si existe relación entre ambas variables, es decir una influye sobre otra.

Martínez (2013), evalúa el liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública de Surco, en docentes y el director, para conocer si dentro del colegio existe una adecuada relación entre ellos para promover el desarrollo de la organización. Se utilizó el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5s) en versión corta y una entrevista. Se obtuvo como resultado que los docentes observan un adecuado liderazgo transformacional del director, creando un buen ambiente de trabajo diario con una buena comunicación entre todos.

Rodríguez (2012), estudió como se percibe el liderazgo de los directores y cuál es el desempeño laboral de 50 profesores en 4 colegios públicos de nivel inicial en el Callao. Para medir como se perciben los docentes el nivel de liderazgo del director se tuvo que inventar una encuesta y para medir los niveles de desempeño en el trabajo de los docentes se elaboró una ficha de observación, ambas validadas por juicio de expertos. Los resultados dieron a conocer que existe relación entre liderazgo y desempeño docente. Finalmente se determinó que un buen liderazgo por parte del director conlleva a un buen desempeño del docente y así mejora de la calidad educativa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones generales

En la presente investigación se dará a conocer dos temas fundamentales en la psicología organizacional, que son el liderazgo transformacional y asertividad.

El concepto de liderazgo en sus inicios fue parte de la corriente conductista, ya que se pensaba que se podía enseñar a ser líder y sería un éxito acatando que la conducta adoptada por el líder sea siempre guiar a sus seguidores en cada ocasión que se presente durante el trabajo que se esté realizando.

D' Alessio (2010), explica que los primeros modelos que se centraron en la relación de los gerentes con sus subordinados, en donde se atribuía al gerente la función de líder por su puesto y no se medía la efectividad de liderazgo. El tercero se iba centrando en el seguidor, en su conducta, madurez, habilidades, buena voluntad para asumir responsabilidades y dirigir su propia conducta como si uno mismo tuviera la capacidad de liderazgo. El cuarto modelo fue usado para la toma de decisiones, diseñados más técnicamente y su principal herramienta fue el árbol de decisiones, ya que es un modelo lógico y ya se buscaba medir la efectividad del liderazgo. El quinto modelo fue un poco más limitado y rígido entre el puesto más alto, es decir el gerente o el líder hacia sus seguidores. Por último se encuentra la teoría camino a la meta, guiada por la corriente humanista, donde se busca saber el cómo el líder motiva a sus seguidores a alcanzar sus objetivos.

En resumen en cada modelo se especifica la situación en la cual los líderes tienen un comportamiento directivo o participativo, según pasa el tiempo y se tienen nuevos conceptos, para aumentar la efectividad y satisfacción.

Por otro lado la asertividad se relaciona con la psicología porque involucra el bienestar y desarrollo personal, donde se tenía como noción que cada individuo aprende a ser más comprensivos, ayudando a mejorar nuestras relaciones sociales. Así también se vincula en la administración por ser visto como una estrategia de negociación.

En sus inicios se manejan diferentes conceptos, primero como una expresión socialmente aceptable, después se conceptualiza según cuatro componentes, que son la habilidad de decir no, pedir favores y hacer demandas, expresar

sentimientos positivos y negativos y continuar, iniciar o finalizar conversaciones generales. Por otro lado también se define como parte de la conducta humana para expresarse y defender sus derechos. Sin embargo el un concepto más claro es que la asertividad es expresar lo que uno quiere de manera directa sin sobrepasarse con la otra persona que se esté comunicando.

Sin embargo el presente trabajo engloba ambos conceptos en la corriente humanista, se resalta los estilos del líder y características de sus seguidores. La teoría de Bass y Bass (2008), divide al liderazgo en dos estilos, que son el liderazgo transformacional y el transaccional, el primer estilo se basa en la importancia de motivación entre el líder y su seguidor y el segundo estilo explica la importancia de un intercambio provechoso tanto para el líder como para el seguidor. En el caso de la asertividad, de igual manera en la corriente humanista, es definida como una técnica para el desarrollo y realización personal. Se plantean los 3 estilos de comunicación, que son el agresivo, asertivo y pasivo.

1.3.2 Liderazgo

El liderazgo es un patrón de conducta que promueve las adecuadas capacidades psicológicas en un buen clima para fomentar un procesamiento de información equilibrado entre líder y seguidores y así incrementar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los seguidores por identificarse con la organización. También hace que los líderes se muestren tal como son para generar confianza que facilite un ambiente en el que se compartan pensamientos y/o emociones y tenga conciencia estos líderes de como su propia conducta influye en los demás. Los empleados que perciben a sus jefes como un líder tienen mayor compromiso, satisfacción y felicidad en el trabajo que se ven reflejados en la productividad y la satisfacción de los clientes (Morian, Molero y Lévy, 2011).

El liderazgo es de suma importancia para el adecuado desarrollo de los equipos, sus características son la improvisación, mantenerse actualizados y razonables, así también son más humildes que arrogantes, así que es al líder quien se le desplaza las decisiones en lugar de las personas autorizadas por sus altos puestos. El líder afronta papeles complejos, usualmente conjuga el cambio con la innovación, el clima donde se labora requiere de un liderazgo global, integrador y sensible según las diferencias culturales. Los rasgos de un

líder deben trascender las diferentes características personales comunes en cada persona y tener un camino guiado a la dinámica social (Gil, Alcover, Rico y Sanchez, 2011).

Cuadra y Veloso (2010), dicen que el líder es quien facilita las interacciones del grupo al que están guiando para la obtención de alguna meta, en el que se hace uso de procesos estandarizados para la ejecución, confirmación de que los subordinados entiendan las ordenes y sus tareas a seguir para que sigan los procedimientos operativos según lo que se le han asignado en un plazo determinado. El líder debe mostrar consideración, preocupación y respeto por sus seguidores para su bienestar y tener un adecuado clima laboral, así puedan desempeñarse adecuadamente y aumentar la productividad por incrementar en ellos el compromiso de la visión de la organización.

Labourdette y Scaricabarozi (2010), consideran al liderazgo como una capacidad para liderar característico de un individuo o grupo sobre la conducta de otro individuo o grupo en diferentes contextos o situaciones, tanto con la familia, amistades, pareja o en grupos de trabajo dentro de una organización. En si el liderazgo es el efecto que provoca un líder en un determinado contexto social, así que el líder viene a ser una figura poderosa, de personalidad fuerte, carismática, con la capacidad orientadora y determinando, con el objetivo de convocar gente para cumplir objetivos, depende este cumplimiento de la obediencia de sus seguidores.

López y Lavié (2010), se refieren al liderazgo como la capacidad de producir un cambio, son los líderes quienes tienen un poder personal sobre las ideas de una organización, la responsabilidad de cambiar la mentalidad de las personas, de conseguir un compromiso y transformar radicalmente la organización. El liderazgo puede proceder de cualquier persona dentro de la organización, sin importar su estatus o posición determinada, mas tiene que ver con la dinámica de trabajo de un grupo para adoptar patrones como la colaboración espontanea, relaciones intuitivas de trabajo y practica de trabajo estructurada. El líder debe ser una persona trabajadora, emprendedora, perfeccionista, dedicada, que use una variedad de recursos y bases para movilizar a sus seguidores.

Modelos de liderazgo

Gil, Alcover, Rico y Sanchez (2011), plantea 6 modelos de liderazgo, estos explican cómo es que los líderes deben motivar a los seguidores para aumentar sus expectativas de trabajo y lograr un mayor rendimiento laboral:

1. Liderazgo Auténtico: Es la relación entre liderazgo y ética, orientado al servicio de los colaboradores. Enfatiza el compartimiento de información necesaria para la toma de decisiones. Tiene las siguientes dimensiones:

- Análisis objetiva de la información.
- Debe ser guiado por estándares de moral que autorregula la conducta.
- Presentarse de forma autentica, compartiendo información de forma abierta.
- Comprensión de las propias fortalezas y debilidades.

2. Liderazgo Transcultural: Nace de la necesidad de ampliar los conocimientos de todas las culturas para explicar cómo influencia la diferentes culturas que existen en el liderazgo de la población.

3. Liderazgo Complejo: Considera que los antiguos modelos de liderazgo no van acorde a las nuevas características de un líder y en si a la práctica real del liderazgo. Considera 3 ejes: cognitiva, social y conductual. Por este motivo el líder debe tener la capacidad de sobrellevar problemas desde diferentes puntos de vista, desarrollar diferentes roles y actuar según lo que demande la situación.

4. Liderazgo de Equipo: Se están desarrollando más trabajos grupales en las organizaciones así que se ha incrementado las investigaciones sobre el rendimiento del equipo. El líder debe dirigir a sus subordinados, promover el trabajo en equipo para integrarse, crear un buen clima laboral, desarrollar el aprendizaje, facilitando la adaptación y rendimiento del equipo. Se identifican 2 fases:

- Fase de transición: Donde se organiza el equipo, se define la misión, establecer expectativas, planificas y desarrollas al equipo.
- Fase de acción: Se supervisa a los trabajadores, se gestionan límites, se realiza la tarea, resuelven conflictos y promueven un buen clima laboral.

5. Liderazgo Compartido: También llamado colectivo o de iguales, da la importancia de que el trabajo se realice entre todos los integrantes, es decir es un proceso cambiante entre todos los trabajadores con el objetivo de alcanzar

metas del equipo o la organización. Así que el rol de liderazgo tiene diferentes funciones y responsabilidades. Se ha verificado este tipo de liderazgo por la eficacia de desarrollar tareas más complejas, mejorando la colaboración, coordinación y cooperación.

6. Liderazgo Remoto: Es un nuevo contexto de trabajo, diferente al tradicional, en el que se forman equipos virtuales, cuyos miembros interactúan a través de la tecnología y usualmente dispersos en diferentes países. Si bien se produce la ausencia de la interacción de manera presencial para desarrollar la confianza, es el líder quien debe asumir nuevas responsabilidades para ejecutar múltiples roles de forma simultánea ante situaciones complejas.

Teorías de liderazgo

Bass y Bass (2008), distribuye el tema de liderazgo en 2 estilos basados en diferentes procesos de influencia o según sea las circunstancias del caso que se presente:

Liderazgo transaccional

D' Alessio (2010), dice que ocurre cuando una persona llega a ser líder al tomar la iniciativa de establecerse contacto con un grupo, teniendo como propósito el intercambiar algo de valor, así que el líder transaccional funciona bajo transacciones constructivas por recompensas y correctivas por excepciones. La manera en la que funciona este tipo de líder es mediante el monitoreo o control a sus subordinados y utilizando medios económicos o racionales. Se divide en 2 sub áreas:

Recompensa contingente: Se refiere al intercambio de recursos tangibles o intangibles por parte del líder hacia sus colaboradores por su esfuerzo o desempeño en el trabajo, de esta manera se hace un reconocimiento por las metas que pueda alcanzar el trabajador.

Gerencia por excepciones-activa: es la supervisión del desempeño del trabajador y decidir medidas correctivas en el caso de que no se estén alcanzando metas trazadas. Se basa en la continua supervisión y tomar acciones correctivas rápidamente si es necesario.

Liderazgo transformacional

Bass y Bass (2008), presentó el nuevo paradigma de la transformación como opuesto al líder transaccional. El líder transformacional pide a los seguidores transformar sus propios intereses por el bien del grupo, organización o sociedad, para terminar la necesidad de un desarrollo automático mayor que su necesidad del momento y ser más proactivo de lo que es realmente necesario, por lo tanto los seguidores son convertidos en los líderes a futuro. En este tipo de liderazgo se evidencia la competencia para manejar la tensión, articular visiones de lo posible y aplicar el efecto colectivo de su liderazgo. En la práctica esto significa que los líderes se desarrollan en su ambiente laboral, tienen la expectativa de un alto rendimiento en lugar de simplemente dedicar tiempo reprender a sus seguidores. El gerente no solo debe tener todas las competencias técnicas y habilidades organizativas, también debe ser un desarrollador de personas y constructor de equipos.

Este estilo de liderazgo ocurre cuando el líder y los seguidores se comprometen entre sí y se elevan los niveles de motivación y moralidad. Es un líder proactivo ya que siempre está procurando optimizar el trabajo que desempeña conjunto a sus seguidores y desarrollar las capacidades individuales continuamente. Así también se distribuye en 4 subareas:

Influencia idealizada: Estos líderes tienen una conducta moral y ética, así que son vistos con gran respeto y sus seguidores le deben gran lealtad. Así también los líderes son muy considerador con las necesidades de su grupo y les comparte los riesgos de ciertas decisiones que tenga que tomar para que todos sean participantes del trabajo.

Motivación inspiracional: El líder anima a sus seguidores dando relevancia a su trabajo desempeñado y les muestra un futuro atractivo para ellos mediante el uso de diferentes métodos persuasivos que generan confianza, entusiasmo y optimismo.

Estimulación intelectual: Los líderes estimulan a sus seguidores con cuestionamientos o formulándoles problemas de supuestas situaciones para que cada trabajador pueda dar estrategias innovadoras y crear diferentes

soluciones a cada problema planteado y así ir desarrollando la capacidad de solución de problemas.

Consideración individual: Estos líderes reconocen las necesidades los deseos de cada uno de sus integrantes de equipo, mediante un adecuado y continuo asesoramiento van desarrollando sucesivamente el potencial de cada uno, junto a un buen clima laboral y apoyo para crecer como personas.

Smith y Peterson (1990), explican que el líder transformacional no tiene un intercambio económico, político o psicológico con el seguidor, por eso existe un vínculo duradero entre ambas partes y no se deshace porque no se da la satisfacción de un beneficio, done ya alcanzada la meta se puede desvanecer el compromiso con la organización, ya que es un continuo desarrollo donde se aumentan los niveles de motivación y de moralidad. Así también implica que el líder debe tener mayor sensibilidad con los deseos y necesidades de cada uno los seguidores.

La fuente y Diego (2008), refieren que el liderazgo transformacional implica a todos los que conforman la organización y no solo a ejecutivos de mayor nivel. Así también que se refiere a un proceso para provocar algún cambio resaltante en las actitudes de los miembros y fomentar el compromiso cambiando los objetivos y las estrategias, implica la influencia de un líder sobre sus subordinados para que se conviertan en líderes y agentes de cambio.

Lussier y Achua (2002), describen esta teoría de liderazgo como centralizada en los resultados de los líderes, y no en las características personales o reacciones de los seguidores y que mientras las organizaciones enfrenten desafíos o problemas, se verá la necesidad de los líderes transformacionales para poner en marcha estrategias audaces para alinear la organización. Estos líderes suelen surgir cuando la organización está pasando una crisis debido a la difícil convivencia de sistemas de valores y creencias en el personal, por eso los líderes transformacionales deben estar dispuestos a aceptar el conflicto y cambio para alcanzar su visión.

Atributos de los líderes transformacionales

Se da una serie de características o atributos entre estos líderes:

Son vistos como agentes de cambio.

Son visionarios y confían en su intuición.

Son arriesgados, pero se responsabilizan de sus acciones.

Sus valores guían su comportamiento.

Analizan cada situación minuciosamente antes de actuar.

Creen en las personas y demuestran sensibilidad a sus necesidades.

Flexibles y abiertos a aprender de la experiencia.

Proceso de transformación

Cuando en una organización se da una crisis, los líderes transformacionales ponen en práctica una serie de estrategias radicales para rescatar la organización. Para llevar a cabo una tarea difícil que exige en si un desafío, es necesario facilitar el proceso mediante la siguiente secuencia:

Reconocer la necesidad de cambio: Se refiere a sensibilizar para realizar cambios e ir respondiendo según sea el riesgo del entorno para emplear estrategias alternas y supervisar continuamente el entorno.

Conformar una nueva visión: Fomentar a todos una visión a futuro para que puedan participar todos e integrarse. Se debe explicar la visión desde una perspectiva ideológica y no solo económica.

Planear la transición: Infundir tanto entre los altos puestos como gerentes o jefes y en los seguidores, la urgencia por el cambio para elevar la conciencia y expectativas de cada uno. Se les debe ayudar a entender la necesidad del cambio y aumentar la autoconfianza y optimismo. Es fundamental reconocer y enfrentar abiertamente el componente emocional de la resistencia al cambio que se puede presentar.

Institucionalizar el cambio: Infundir y fortalecer una actitud de búsqueda en los seguidores, ayudarlos a que se beneficien con la nueva visión y puedan ver más allá de sus intereses personales. Se debe cambiar las recompensas o monitorios y fomentar la formación de equipos donde se supervise siempre el progreso.

Habilidades para desarrollar el liderazgo transformacional

Zúñiga (2015), explica cuales serias las habilidades que un líder debería potenciar para ser un líder transformacional.

Visión clara: Tanto de lo que uno quiere lograr y a hacia donde se dirige.

Iniciativa: Buscar nuevos ambientes laborales donde otras personas no han buscado y ayudar o guiar a sus colaboradores en toda actividad que realicen.

Comunicación: Tiene que ser claro y concreto con lo que enseña a sus colaboradores para que les pueda facilitar sus actividades.

Trabajar en equipo: En todo trabajo que se necesite realizar es necesario que sea equitativo entre todos los seguidores y se debe reforzar los valores y cultura de la organización.

1.3.3 Asertividad

Gonzales, Parada y Guzmán (2013) dicen que la asertividad es un comportamiento comunicacional maduro, donde nos podemos expresar según nuestra convicción, defendiendo nuestros derechos sin agredir o someter a la persona con la que nos estamos comunicando. Es decir podemos expresar nuestros sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos, combinando el lenguaje verbal y no verbal de la mejor manera, nuestra oposición o crítica respetando el derecho de la otra persona para alcanzar una meta. Las características de una persona asertiva son que se puede expresar libremente, de manera directa y franca, facilidad de comunicación y su comportamiento es respetable.

Castanyer y Ortega (2013), describe a la persona asertiva como alguien que conoce sus derechos y los defiende sin términos de ganar o perder, sino de llegar a un acuerdo. El comportamiento de la persona asertiva es tener un habla fluida sin muletillas, no es desafiante, muestra una postura relajada, transmite confianza y seguridad, ni finge sentimientos, escucha a la otra persona sin interrumpirlo, expresa sentimientos positivos y negativos, defendiendo sus intereses sin agredir ni imponer, pide adecuadamente aclaraciones y acepta sus propios errores.

Ballesteros (2015), se refiere a la asertividad como una habilidad que permite la libre expresión de creencias y emociones mediante el uso de un adecuado lenguaje para hacer valer nuestros derechos sin transgredir los derechos de la otra persona y así ganar ambas partes una discusión.

Características del sujeto asertivo

- Expresión de sentimientos y pensamientos cuidando su tono de voz y haciendo el uso de las palabras correctas.
- Es consciente de sus necesidades y expectativas para llegar a la negociación o algún acuerdo.
- Es independiente y autosuficiente para expresarse, da sugerencias y es respetuoso ante los pensamientos o ideas de los demás.
- Se plantea objetivos realistas.
- Es objetivo al evaluar las situaciones y se hace responsable de sus errores para repararlos.
- Tolerante al error.
- Sabe pedir, dar y aceptar excusas.

Componentes de la conducta asertiva

Gonzales, Parada y Guzmán (2013), la combinación de los componentes de la asertividad aumenta la efectividad de la conducta, incluye contacto visual, sonrisa, movimientos corporales, expresiones faciales e incluso la entonación. Se dividen en dos manifestaciones:

Conducta motora verbal: Se pueden dividir en 2 grupos: En primer lugar en el que se analiza el contenido, es decir lo que el sujeto dice, piensa y siente. Y en segundo lugar se analiza el tono y volumen de voz ya que se puede distorsionar la entonación llegando a inhibir lo que se quiere expresar.

Conducta motora no verbal: Se refiere a mirar a los ojos, la expresión facial y corporal que al verse afectada, puede producir la retirada física de la situación.

Relación entre las variables Liderazgo transformacional y Asertividad

Camacaro (2011), investigo la orientación cognitivo conductual para la práctica de un liderazgo asertivo en 60 directores en la Nueva Era en Venezuela, se

hizo el uso de un cuestionario conformado por 32 ítems validado por juicio de expertos. Los resultados fueron que los directivos no tienen pleno conocimientos de estas variables y requieren del dominio sobre técnicas cognitivas conductuales para la práctica de un liderazgo asertivo.

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017?

1.5 Justificación del estudio

El presente trabajo pretende dar a conocimiento a la institución militar, sus niveles de liderazgo transformacional y asertividad en el personal militar o civil, esto ayudara a que la organización pueda saber que capacidades necesita desarrollar, ya sea alguna de las dos o ambas, para que se logre un mejor trabajo y desempeño por parte del trabajador, viéndose reflejados en un futuro seguramente por los resultados observables como son el crecimiento de la organización.

Aunque el fin primordial es saber si existe alguna relación entre estas dos variables como lo son el liderazgo transformacional y asertividad, si se encuentran o no presentes en los trabajadores de la empresa, también servirá para poner a conocimiento la realidad en la que están laborando el personal, si existe un líder quien los guie y si es el adecuado para lograr las metas de la institución, que logre la integración del grupo de trabajo y si existe la asertividad entre los trabajadores para comunicar lo que desean sin temor, sin faltar el respeto y sobretodo poder saber si siempre tienen la libertad de expresarse.

La importancia de medir los niveles de liderazgo transformacional y asertividad encontrados en la institución, es de lograr también un adecuado ambiente laboral donde el trabajador se sienta cómodo y pueda desempeñarse adecuadamente y a gusto con su trabajo. Así también que la institución pueda darle importancia a desarrollar ambas capacidades en su personal.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1 Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

H2: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de Liderazgo transformacional con asertividad encontrados en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

H3: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de asertividad con Liderazgo transformacional en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

H4: Existe relación directa y significativa entre Liderazgo transformacional y asertividad según condición en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

H5: Existe relación directa y significativa entre Liderazgo transformacional y asertividad según sexo en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo general

Establecer la relación entre el Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Describir el Liderazgo transformacional en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

Describir la asertividad encontrada en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

Identificar las relaciones entre las dimensiones de Liderazgo transformacional con asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

Identificar las relaciones entre las dimensiones de asertividad con Liderazgo transformacional en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

Identificar la relación entre Liderazgo transformacional y asertividad según condición en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

Identificar la relación entre Liderazgo transformacional y asertividad según sexo en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es correlacional, no experimental de tipo transversal ya que solo se observará las variables en su contexto natural y en un solo momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

2.2 Variables, operacionalización

El **liderazgo transformacional** según Rafferty y Griffin (2004), significa cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logro y autodesarrollo. Las dimensiones del test con sus respectivos ítems son visión que consta con el 1°, 2° y 3° ítem, comunicación inspirada con el 4°, 5° y 6° ítem, estimulación intelectual con el 7°, 8° y 9° ítem, liderazgo de apoyo con 10° 11° y 12° ítem por último el reconocimiento personal con el 13° 14° y 15° ítem. Se medirá a través de los puntajes obtenidos en la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin, que consta de 15 ítems y la escala de medición es ordinal.

La asertividad según Rodríguez y Garibay (2014), es una habilidad social para expresar los pensamientos o sentimientos, aceptando la crítica o cumplidos, defendiendo los derechos personales de manera oportuna y honesta respetando también a los demás. Las dimensiones del test con sus respectivos ítems son demostrar disconformidad con el 3°, 17°, 19° y 20° ítem, manifestación de sentimientos y creencias con el 5°, 13°, 14° y 21° ítem, eficacia con el 1°, 2°, 6°, 7° y 16 ítem, interacción con organizaciones con el 8°, 9° 10° ítem, expresión de opiniones con el 12°, 18° y 22° ítem y decir no con el 4°, 11° y 15° ítem. Se medirá a través del puntaje obtenido del Test de Asertividad de Rathus, que consta de 22 ítems y la escala de medición es ordinal.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población estará conformada por 200 trabajadores entre hombres y mujeres, de diferentes cargos o grados, donde 100 personas son civiles y los otros 100 son militares que se encuentran laborando en la Institución Militar del Callao en el año 2016.

2.3.2 Muestra

Para la investigación se contó con una muestra de 132 trabajadores tanto civiles como militares, entre varones y mujeres pertenecientes a la entidad, la cual fue establecida por la fórmula preliminar para muestra finita considerando los siguientes estimadores estadísticos: niveles de confianza de 95% ($z=1.96$) con un margen de error de 0,05% y una probabilidad de ocurrencia 0,5. La fórmula para el cálculo del tamaño de muestra es:

Tabla 1

Población y muestra

Tamaño de la población	N	200
Nivel de confianza	q	95%
Valor de z	Z	1,96
Proporción de p	p	0,5
Error de muestra	E	0.05
Tamaño de muestra	n	132

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,95)(200)}{(200-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,95)}$$

$$n = 132$$

2.3.3 Muestreo

La actual investigación fue no probabilística intencional, puesto que no todos los individuos tuvieron el acceso de ser seleccionados y se empleó criterios de inclusión y exclusión (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Criterios de Inclusión: Personal presente, disponible, de cualquier edad y género que labore en la Institución militar del Callao

Criterios de exclusión: Personal que este de vacaciones, sancionada o de comisión en otros departamentos.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin

NOMBRE : Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin.

AUTOR : Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin

AÑO : 2004

OBJETIVO : Medir los niveles de Liderazgo Transformacional.

MATERIALES : Hoja de preguntas con respuestas.

ADMINISTRACIÓN : Individual o colectiva y a personas adultas.

AREAS :

Los autores Rafferty y Griffin, basándose en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998) consideraron estas 5 dimensiones:

Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización. .

Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Estimulación Intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

ADMINISTRACIÓN :

Se le indicará las siguientes instrucciones:

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases.

Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas:

- ☐ Rara Vez o Nunca.
- ☐ Pocas Veces.
- ☐ A Veces.
- ☐ Con Muchas frecuencia o siempre.
- ☐ Muy frecuentemente o Siempre.

No tiene límite de tiempo.

CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN:

La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “muy frecuente o siempre”. La puntuación en el ítem 3 es inversa.

Se suman todas las repuestas y se procede a sacar el promedio, que luego se identifica en que rango se encuentra según los baremos.

Tabla 2

Baremos originales de la escala de Liderazgo transformacional

Puntaje estándar	Categoría (Dx)	Visión	Comunicación Inspirada	Estimulación Intelectual	Liderazgo de Apoyo	Reconocimiento Personal	Total
1-9	Muy bajo	0-7	0-8	0-8	0-9	0-9	0-49
10-20	Bajo		9	9		10	50-51
25-75	Promedio	8-10	11-11	10-11	10-11	11-12	52-56
80-90	Alto	11	12		12		57-58
91-99	Muy alto	12-15	13-15	12-15	13-15	13-15	59-75
	<i>Media</i>	<i>9,85</i>	<i>10,83</i>	<i>10,78</i>	<i>11,41</i>	<i>11,60</i>	<i>54,46</i>
	<i>D.S</i>	<i>1,567</i>	<i>1,503</i>	<i>1,35</i>	<i>1,44</i>	<i>1,43</i>	<i>3,475</i>

Fuente: Rafferty y Griffinn(2004).

Prueba Piloto

La adaptación de la Escala de Liderazgo Transformacional al contexto peruano se realizó entre un conjunto de personas y estuvo dirigido al personal militar y civil, mediante un estudio piloto el cual estuvo constituido por una muestra de 40 miembros del personal militar y 10 miembros del personal civil de ambos sexos de una Institución Militar del Callao.

Validez del Cuestionario

Se obtuvo a través de la Validez de Contenido por medio del método de Criterio de Jueces, para lo cual se utilizó la V de Aiken, con el objetivo de conocer el Índice de Acuerdo por jueces, empleando para ello, el Programa Estadístico Microsoft Excel 2013. Para ello se consultó a 5 psicólogos especialistas en el tema.

Tabla 3

Validación por jueces de la escala de Liderazgo transformacional

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Total	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 9	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	1,00

Tabla 4

Equivalencias entre ítem originales y modificados por recomendación de jueces expertos de la escala de Liderazgo transformacional

Ítem originales	Ítems modificados
1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución
3. No tiene idea de hacia dónde va la organización	3. No tiene idea de hacia dónde va la institución
4. Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	4. Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta institución
7. Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	7. Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas
8. Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	8. Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes
9. He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	9. He ayudado a mis colegas a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo
11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas
12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	12. Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidas
14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del Cuestionario

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad de la escala de Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.883	15

Se aprecia que el Alfa de Cronbach es de 0,88 con un total de 15 ítems, siendo mayor al 0,70 requerido, es decir existe una alta confiabilidad de la escala.

Baremos

Tabla 6

Baremos nuevos de escala de Liderazgo transformacional

Puntaje estándar	Categoría (Dx)	Visión	Comunicación Inspirada	Estimulación Intelectual	Liderazgo de Apoyo	Reconocimiento Personal	Total
1-20	Muy bajo	4-8	6-9	3-6	5-8	4-9	26-45
21-40	Bajo	9-10	10-11	7-8	9-10	10-11	46-52
41-60	Promedio	11	12	9-10	11-12	12-13	53-57
61-80	Alto	12-13	13	11-12	13-14	14	58-64
81-99	Muy alto	14-15	14-15	13+	15	15	65-71
	<i>Media</i>	<i>10,54</i>	<i>11,54</i>	<i>9,30</i>	<i>11,50</i>	<i>11,70</i>	<i>54,58</i>
	<i>D.S</i>	<i>2,39</i>	<i>2,29</i>	<i>2,95</i>	<i>2,87</i>	<i>2,88</i>	<i>10,31</i>

Fuente: Elaboración propia

2.4.2 Test de Asertividad de Rathus

TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

NOMBRE : Test de Asertividad de Rathus

AUTOR : Spencer A. Rathus

AÑO : 1973

OBJETIVO : Medir los niveles de Asertividad.

MATERIALES : Hoja de preguntas con respuestas.

ADMINISTRACIÓN : Individual o colectiva y a personas adultas.

AREAS :

- Demostrar disconformidad: Capacidad para expresar molestia o desagrado ante situaciones de carácter público en las que existe la expectativa de satisfacer una necesidad planteada expresamente por la persona y que espera que sea atendida de una determinada manera.
- Manifestación de sentimientos y creencias: Disposición para expresar de una forma clara, concisa y espontanea sentimientos, pensamientos y creencias que las personas pueden experimentar bajo ciertas circunstancias. También, comprende las respuestas motoras como la búsqueda y confrontación de personas involucradas.
- Eficacia: Evaluación de autoeficacia para manejar eventos. Es un juicio individual acerca de que tan competente se puede ser en situaciones de interacción social.
- Interacción con organizaciones: Capacidad para interactuar en el ámbito organizacional (institucional o empresarial) en situaciones en las cuales debe hacer solicitudes o responder a demandas específicas.
- Expresión de opiniones: Temor a expresar de forma pública lo que se opina, por miedo a la burla o al juicio social negativo.
- Decir no: Capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideren inadecuadas o irracionales.

ADMINISTRACIÓN :

Se le indicara las siguientes instrucciones:

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique hasta qué punto lo caracterizan cada una de las frases siguientes:

- I. Muy característico de mí, extremadamente descriptivo.
 - II. Bastante característico de mí, bastante descriptivo.
 - III. Algo característico de mí, ligeramente descriptivo.
 - IV. Algo no característico de mí, ligeramente no descriptivo.
 - V. Bastante poco característico de mí, no descriptivo.
 - VI. Muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo.
- No tiene límite de tiempo.

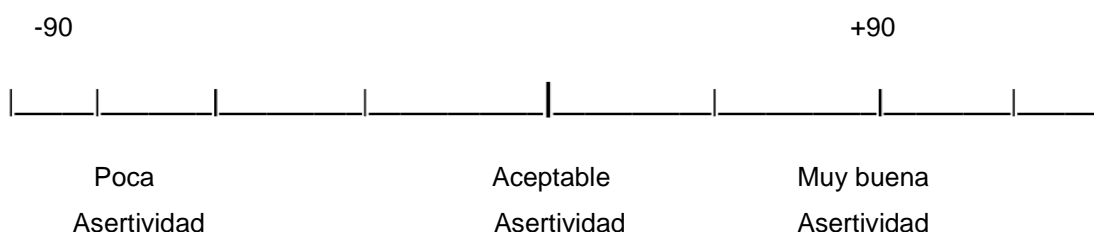
CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN:

Puntuación

- +3 Muy característico de mí, extremadamente descriptivo.
- +2 Bastante característico de mí, bastante descriptivo.
- +1 Algo característico de mí, ligeramente descriptivo.
- 1 Algo no característico de mí, ligeramente no descriptivo.
- 2 Bastante poco característico de mí, no descriptivo.
- 3 Muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo.

Para obtener el resultado, primero debes cambiar el signo de los resultados de las siguientes preguntas: 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19. Después suma todos los valores positivos, seguidos de los valores negativos, al tener ya tus dos valores, restas los mismos y te da el resultado del test que puede ser desde -90 hasta +90.

Escala de asertividad



- Poca Asertividad: Rara vez maneja armoniosamente sus relaciones, sería recomendable desarrollar más habilidades asertivas. Resolver conflictos de la manera más armoniosa o “diplomática” que sea posible.
- Aceptable asertividad: aunque resuelve algunas situaciones positivamente, es importante considerar formas más armoniosas para resolver las relaciones con las personas que le rodean.
- Muy buena asertividad: Resuelve armoniosamente sus relaciones con las personas, defiende sus derechos sin agredir, y buscando la solución más adecuada para todos.

Prueba Piloto

La adaptación del Test de Asertividad de Rathus al contexto peruano se realizó entre un conjunto de personas y estuvo dirigido al personal militar y civil, mediante un estudio piloto el cual estuvo constituido por una muestra de 40 miembros del personal militar y 10 miembros del personal civil de ambos sexos de una Institución Militar del Callao.

Validez del Cuestionario

Se obtuvo a través de la Validez de Contenido por medio del método de Criterio de Jueces, para lo cual se utilizó la V de Aiken, con el objetivo de conocer el Índice de Acuerdo por jueces, empleando para ello, el Programa Estadístico Microsoft Excel 2013. Para ello se consultó a 5 psicólogos especialistas en el tema.

Tabla 7

Validación por jueces del test de asertividad de Rathus

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Total	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 4	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 8	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem 9	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem10	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem11	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem12	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem13	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem14	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem15	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem16	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem17	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem18	1	1	0	1	1	4	0,80
Ítem19	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem20	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem21	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem22	1	1	0	1	1	4	0,80

Confiabilidad del Cuestionario

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad del test de asertividad de Rathus

Alfa de Cronbach	N de elementos
.807	22

Se aprecia que el Alfa de Cronbach es de 0,86 con un total de 22 ítems, siendo mayor al 0,70 requerido, es decir existe una alta confiabilidad de la escala.

Baremos

Tabla 9

Baremos del test de asertividad de Rathus

Puntaje estándar	Categoría (Dx)	Mostrar Disconformidad	Manifestación de sentimientos y creencias	Eficacia	Interacción con Organizaciones	Expresión de Opiniones	Decir No	Total
1-33	Poca asertividad	3-10	2-7	5-11	0-7	0-5	0-6	33-49
34-66	Aceptable asertividad	11-13	8-12	12-15	8-10	6-8	7-9	50-66
67-99	Muy buena asertividad	14-19	13-19	16-24	11-14	9-15	10-14	67-97
	Media	11,82	9,88	14,24	8,30	7,30	8,28	59,82
	D.S	3,13	4,20	4,56	3,39	3,77	3,28	17.18

Fuente: Elaboración propia

2.5 Método de análisis de datos

Los resultados analizados se presentaron en tablas, se especificaron los datos en frecuencia, porcentajes, medias, medianas, moda, desviación típica, asimetría, curtosis, mínimos y máximos según los objetivos. La base de datos obtenido de esta investigación fue sometido a análisis estadísticos, haciendo uso de la estadística descriptiva para el objetivo del estudio. Para el ingreso de datos de los mismos se utilizó el programa SPSS 22.0.

- Estadísticos descriptivos: media aritmética, moda, asimetría, curtosis, mediana, frecuencias, porcentajes, máximos y mínimos.
- Estadísticos de dispersión: Desviación típica.
- Prueba de normalidad: Prueba K/S, que evaluó el tipo de distribución de la muestra.
- Rho de Spearman, que halló la correlación entre las dos variables, según el tipo de distribución de la muestra.

2.6 Aspectos éticos

Para la recolección de los datos se coordinó con los responsables de la institución militar para solicitar el permiso respectivo. Una semana antes se solicitó la autorización de las autoridades, haciéndoles firmar un consentimiento informado. Una semana después se evaluó al personal civil y militar, para ello se les explico brevemente la importancia, el fin de la evaluación y se les pidió la colaboración voluntaria firmando el consentimiento informado por el psicólogo encargado. Después se procedió a entregarles la escala de Liderazgo transformacional con el test de Asertividad de Rathus, ya con las pruebas en mano, se consideraron las que estaban llenas al 100%, desechando las que no estuvieran llenadas en su totalidad. (Se considerará el llenado de las escalas al 100%, el mismo día de la aplicación) A partir de ello es que se realizó la base de datos para su análisis con los respectivos estadísticos.

III. RESULTADOS

Tabla 10

Prueba de normalidad de las dimensiones y totales de ambas variables

		Visión	Comunicación Inspirada	Estimulación Intelectual	Liderazgo de Apoyo	Reconocimiento Personal	Demostrar Disconformidad	Manifestación de Sentimientos y Emociones	Eficacia	Interacción con Organizaciones	Expresión de Opiniones	Decir No	Total Liderazgo Transformacional	Total Asertividad
Parámetros normal es ^{a,b}	Media	10.2	11.4	9.71	11.3	11.9	12.4	10.9	15.3	7.82	7.59	8.81	54.7	62.96
	Desviación típica	348	470	21	636	697	318	545	485	58	85	06	273	97
		2.12	2.46	2.96	2.74	2.54	4.17	4.31	4.84	3.22	3.46	3.29	9.97	17.41
		531	909	166	703	108	772	731	726	560	600	036	561	366
Diferencias más extrem as	Absoluta	.132	.149	.113	.129	.141	.108	.079	.087	.124	.090	.084	.066	.052
	Positiva	.132	.093	.108	.093	.117	.071	.079	.079	.124	.090	.084	.047	.052
	Negativa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.033
Z de Kolmogorov Smirnov		.118	.149	.113	.129	.141	.108	.069	.087	.096	.062	.076	.066	
		1.51	1.71	1.30	1.48	1.62	1.24	.906	.995	1.42	1.03	.963	.757	.601
		8	4	3	8	1	5			2	7			
Sig. asintót. (bilateral)		.020	.006	.067	.024	.010	.090	.384	.275	.035	.233	.312	.615	.863

En la tabla 10 se observa que la significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$) es decir que no se ajusta a una distribución normal, por consiguiente se utilizaran estadísticos no paramétricos.

Tabla 11

Relación entre el liderazgo transformacional y asertividad

		ASERTIVIDAD
Rho de Spearman	LIDERZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación
		.150
		Sig. (bilateral)
		.085
		N
		132

En la tabla 11 se observan el valor $Rho = 0.15$ y un nivel de significancia $ns = 0.085$ es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) por lo tanto se afirma que no existe una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y asertividad.

Tabla 12

Niveles de Liderazgo transformacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	28	21,2
BAJO	23	17,4
PROMEDIO	25	18,9
ALTO	32	24,2
MUY ALTO	24	18,2
Total	132	100,0

Se aprecia en la tabla 12 que el 24% de la muestra tiene un alto nivel de Liderazgo transformacional, el 21% tiene un nivel muy bajo, el 19% tienen un nivel promedio, el 18% un nivel muy alto de liderazgo transformacional y por último el 17% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 13

Estadísticos descriptivos de Liderazgo transformacional

	Visión	Comunicación Inspirada	Estimulación Intelectual	Liderazgo de Apoyo	Reconocimiento Personal	Liderazgo transformacional
Media	10.2348	11.4470	9.7121	11.3636	11.9697	54.7273
Mediana	10.0000	12.0000	10.0000	12.0000	12.0000	56.0000
Moda	11.00	12.00	12.00	12.00	15.00	56,00 ^a
Desv. típ.	2.12531	2.46909	2.96166	2.74703	2.54108	9.97561
Asimetría	-.047	-.394	-.205	-.650	-.535	-.234
Curtosis	.357	-.486	-.626	.096	-.279	-.396
Mínimo	4.00	6.00	3.00	3.00	4.00	26.00
Máximo	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	75.00

Se observa en la tabla 13 que se ha obtenido una media de 54,72, una mediana de 56,00, así también una moda de 56,00 y una desviación típica de 9,97. Por otro lado se observa una asimetría de -0,23 es decir la curva es asimétricamente negativa, por lo que los valores se tienden a reunir más a la parte derecha de la media. Por último se obtuvo una curtosis de 0,39 de tipo platicúrtica es decir, existe una baja concentración de valores alrededor de la media.

Tabla 14

Niveles de asertividad

ASERTIVIDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
POCO ASERTIVO	26	19,7
ACEPTABLE ASERTIVIDAD	48	36,4
MUY BUENA ASERTIVIDAD	58	43,9
Total	132	100,0

En la tabla 14 se aprecia que el 44% de la muestra tiene una muy buena asertividad, por otro lado el 36% tienen una aceptable asertividad y por último el 20% de la muestra son pocos asertivos.

Tabla 15

Estadísticos descriptivos de asertividad

Estadísticos							
	Demostrar disconformidad	Manifestaciones de sentimientos y creencias	Eficacia	Interacción con organizaciones	Expresión de opiniones	Decir no	Asertividad
Media	12.4318	10.9545	15.3485	7.8258	7.5985	8.8106	62.9697
Mediana	12.0000	11.0000	15.0000	7.0000	8.0000	9.0000	62.0000
Moda	11.00	13.00	18.00	7.00	8.00	9.00	57.00
Desv. típ.	4.17772	4.31731	4.84726	3.22560	3.46600	3.29036	17.41366
Asimetría	-.374	.103	-.001	.121	.246	-.035	.081
Curtosis	.147	-.435	-.363	.023	-.191	-.352	.926
Mínimo	0.00	0.00	2.00	0.00	0.00	0.00	2.00
Máximo	20.00	20.00	25.00	15.00	15.00	15.00	110.00

En la tabla 15 se aprecia una media de 62,96; así también una mediana de 62,00, una moda de 57,00 y una desviación típica de 17,41. Por otro lado se obtuvo una asimetría de 0,81 es decir, la curva es asimétricamente positiva, ya que los valores se tienden a reunir más a la parte izquierda de la media. Por último se obtuvo una curtosis de 0,92 de tipo leptocúrtica, es decir existe una gran concentración de valores alrededor de la media.

Tabla 16

Relación entre las dimensiones de Liderazgo Transformacional con asertividad

		Total Asertividad
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación .167
		Sig. (bilateral) .055
	Comunicación Inspiradora	Coeficiente de correlación .059
		Sig. (bilateral) .499
	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación .090
		Sig. (bilateral) .306
	Liderazgo de Apoyo	Coeficiente de correlación .168
		Sig. (bilateral) .055
	Reconocimiento Personal	Coeficiente de correlación .144
		Sig. (bilateral) .099

Se aprecia en la tabla 16 que los coeficientes de relación de las dimensiones de Liderazgo transformacional de visión (0,16) y liderazgo de apoyo (0,16) tienen una relación positiva muy débil y significativa ($p > 0.05$) con asertividad. Sin embargo las dimensiones de estimulación intelectual (0,09) y reconocimiento personal (0,14) también tienen una relación positiva muy débil con asertividad pero no significativa, ya que su nivel de significancia es mayor a 0,05 ($p > 0,05$). Finalmente la dimensión de comunicación inspiradora presenta un valor $Rho = 0,05$ y $ns = 0,49$ mayor a 0,05 ($p > 0,05$) es decir, no existe relación significativa con asertividad.

Tabla 17

Relación entre las dimensiones de asertividad con Liderazgo Transformacional

Correlaciones			Total Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Demostrar	Coeficiente de correlación	.191
	Disconformidad	Sig. (bilateral)	.028
	Manifestación de	Coeficiente de correlación	.101
	Sentimientos y	Sig. (bilateral)	.250
	Creencias		
	Eficacia	Coeficiente de correlación	.146
		Sig. (bilateral)	.095
	Interacción con	Coeficiente de correlación	.017
	Organizaciones	Sig. (bilateral)	.849
	Expresión de Opiniones	Coeficiente de correlación	-.067
		Sig. (bilateral)	.444
	Decir No	Coeficiente de correlación	.131
		Sig. (bilateral)	.135

Se observa en la tabla 17 que el coeficiente de relación de la dimensión de asertividad de demostrar disconformidad (0,19) tiene una relación positiva muy débil pero significativa con Liderazgo transformacional ya que tiene un ns=0,02 mayor a 0,05 ($p>0,05$). Sin embargo las dimensiones de manifestación de sentimientos y creencias (0,10), eficacia (0,14) y decir no (0,13) tienen una relación positiva muy débil pero no significativa con Liderazgo Transformacional. Así también la dimensión de expresión de opiniones (-0,06) tiene una correlación negativa muy débil. Finalmente la dimensión de interacción con organizaciones (0,01) no tiene relación significativa con la variable.

Tabla 18

Relación entre Liderazgo transformacional y asertividad según condición

Correlaciones				
Condición		Total asertividad		
Rho de Spearman	Militar	Total Liderazgo	Coeficiente de	.052
		Transformacional	correlación	
			Sig. (bilateral)	.658
	Civil	Total Liderazgo	Coeficiente de	.356**
		Transformacional	correlación	
			Sig. (bilateral)	.007

En la tabla 18 se observa que en el personal civil se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,35 y un ns=0,007 menor a 0,05 ($p<0.05$) es decir, existe una correlación positiva de intensidad débil y significativa entre ambas variables.

Tabla 19

Relación entre Liderazgo transformacional y asertividad según sexo

Correlaciones				
Sexo		Total asertividad		
Rho de Spearman	Femenino	Total Liderazgo	Coeficiente de	.218
		Transformacional	correlación	
			Sig. (bilateral)	.084
	Masculino	Total Liderazgo	Coeficiente de	.118
		Transformacional	correlación	
			Sig. (bilateral)	.337

En la tabla 19 se aprecia que en el personal femenino se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,21 es decir se tiene una correlación positiva débil entre Liderazgo transformacional y asertividad. Por otro lado en el personal masculino se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,11 es decir se tiene una correlación positiva muy débil entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación pretende dar a conocer la relación entre Liderazgo transformacional y asertividad en el personal tanto militar como civil de una Institución militar del Callao, donde se ha obtenido como resultado que no existe una relación entre ambas variables, es decir, el estilo de liderazgo transformacional podría no estar asociado a la asertividad o que el personal de la Institución militar utilizaría otro estilo de liderazgo apropiado a su forma de actuar más estricta, estos resultados se contradicen con los de Alvarado y Matamoros (2015), que estudiaron las variables de habilidades sociales y liderazgo transformacional, como resultado obtuvieron que las habilidades sociales son importantes para relacionarse con los demás, este concepto es similar al de asertividad, que es necesario para tener una adecuada comunicación con las personas que nos rodean y son base para un adecuado liderazgo transformacional. Esta contradicción de resultados puede ser causada por la diferencia en la muestra utilizada en ambas investigaciones, porque la presente investigación tiene una muestra de personal tanto civil como militar, en cambio la investigación de Alvarado y Matamoros (2015) tiene una muestra con características que se ajustan más al personal civil de esta investigación.

Así también se han obtenido resultados similares en los niveles de liderazgo transformacional pero con mayor porcentaje en el nivel alto, demostrando según Bass y Bass (2008) que el personal podría estar comprometido con la Institución militar, sintiendo que se pueden desarrollar tanto personalmente, siendo más proactivos que lo que realmente son, manejando el estrés, siendo visionarios y desarrollando líderes a futuro, como laboralmente, utilizando las competencias técnicas y habilidades organizativas necesarias según su área de trabajo. Aunque por más que se presente un buen liderazgo estamos frente a un personal que se caracteriza por seguir órdenes, más que ser motivada para realizar su trabajo adecuadamente. En la investigación de Colmenares (2015), se llega a la conclusión que el liderazgo influye de manera directa al desempeño de los trabajadores. Como dato adicional el tipo de liderazgo que predomina es el transformacional, ya que este estilo se enfoca en motivar al personal y lograr su mejor esfuerzo siendo seguidores productivos. Por tal motivo, si se toma en cuenta que ambos resultados se podrían comparar como similares, quiere decir

que en el personal de la Institución militar también influye el Liderazgo transformacional en su adecuado desempeño laboral.

A pesar que las relaciones sociales en el personal militar están basadas según su grado y lealtad a sus superiores, se ha obtenido como resultado una muy buena asertividad, es decir según Ballesteros (2015), el personal podría tener la habilidad de expresar sus creencias y emociones usando un lenguaje adecuado, sin transgredir los derechos de los demás y en caso de que se presente una discusión, ambas partes salgan beneficiadas. En el estudio de Calderón, Serna y Zuluaga (2013), las variables estudiadas son liderazgo y relaciones sociales, encontrando una relación entre ambas variables, lo cual es similar a los datos obtenidos en la presente investigación, con el personal de la Institución militar porque la variable de relaciones sociales es similar a la de asertividad, porque la primera se refiere a la interacción con otras personas en el trabajo, mientras que la asertividad es saber expresar adecuadamente todo pensamiento, idea o sentimientos sin dañar a la persona con la que nos estamos comunicando.

Así mismo las dimensiones de liderazgo transformacional, que son visión, liderazgo de apoyo, estimulación intelectual y reconocimiento personal obtuvieron una correlación baja con asertividad. Castro (2015), realizó una investigación que busca la dimensión de liderazgo transformacional predominante en la directora de una Institución educativa, sus resultados fueron que prevalecen las dimensiones de estimulación intelectual y consideración individual, de esta última dimensión, se tiene el concepto que el líder debe tener una atención especial a cada uno de sus seguidores, similar a la dimensión de reconocimiento personal, que es el reconocer a cada uno de sus seguidores por su trabajo individual. A pesar que las muestra de ambas investigaciones son diferentes, se podría comparar resultados porque el personal de la institución educativa tiene características similares al personal civil de la Institución militar y por tal motivo podría presentar similares resultados en dos dimensiones de liderazgo transformacional.

De la misma manera todas las dimensiones de asertividad que son demostrar disconformidad, manifestaciones de sentimientos y creencias, eficacia, interacción con organizaciones, expresión de opiniones y decir no, presentan baja correlación con liderazgo transformacional, a pesar de presentar una buena

asertividad. En el estudio de Ahumada y Caro (2014), se llega a la conclusión que existe relación positiva entre confianza y liderazgo transformacional, por lo tanto se podría dar el caso de que el personal de la Institución militar de la presente investigación que alcanzó un nivel alto en liderazgo transformacional y asertividad también obtendrían niveles altos en la confianza, esto se evidencia con las dimensiones de asertividad que reflejan la comunicación y confianza como son manifestación de sentimiento y creencias o expresión de opiniones entre el personal para comunicarse sin miedo, a pesar de que el personal militar al pertenecer a una institución con una jerarquía estructurada y definida, su confianza para comunicarse libremente estaría afectada por cómo debería expresarse según sea sus grados, aun así todo el personal obtiene resultados altos en las dimensiones de asertividad pero bajos si se correlaciona con el liderazgo transformacional.

Por último los resultados de correlacionar Liderazgo transformacional y asertividad según condición, es decir entre civiles y militares, solo se ha obtenido una correlación baja en el personal civil, mas no en el personal militar. En la investigación de Castañeda (2016), se llega a la conclusión que el modelo de liderazgo autoritario es el más predominante en los oficiales del ejército del Perú, ya que es el más efectivo según el ambiente donde se labora, esto se demuestra en los resultados de esta investigación, en el caso del personal militar, ya que es una muestra similar a la muestra de la investigación de Castañeda (2016), porque el personal de la Institución militar de la presente investigación mantienen niveles homogéneos en los puntajes desde muy bajo hasta muy alto y esto puede significar que no hay una predisposición para el liderazgo transformacional. Es posible que el tipo de liderazgo autoritario sea el más conveniente u obtenga puntajes más altos para esta población.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Con respecto a la relación entre el liderazgo transformacional y asertividad se afirma que no existe una relación significativa entre las variables de Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una Institución militar del Callao.

SEGUNDA: Se aprecia resultados homogéneos en la variable de Liderazgo transformacional, un 24% de la muestra tiene un alto nivel de Liderazgo transformacional, el 21% tiene un nivel muy bajo, el 19% tienen un nivel promedio, el 18% un nivel muy alto de liderazgo transformacional y por último el 17% obtuvieron un nivel bajo. Así también se observa que las dimensiones con mayor porcentaje son reconocimiento personal y liderazgo de apoyo, seguido por comunicación inspirada y por último visión y estimulación intelectual.

TERCERA: Con respecto a la variable de asertividad se aprecia que el 44% de la muestra tiene una muy buena asertividad, por otro lado el 36% tienen una aceptable asertividad y por último el 20% de la muestra son poco asertivos. En sus dimensiones se observa que eficacia obtiene el mayor puntaje, seguido por demostrar disconformidad y manifestaciones de sentimientos y creencias, por último están las dimensiones de decir no, interacción con organizaciones y expresión de opiniones.

CUARTA: Así también en los coeficientes de relación de las dimensiones de Liderazgo transformacional de visión y liderazgo de apoyo tienen una relación muy débil y significativa con asertividad. Sin embargo las dimensiones de estimulación intelectual y reconocimiento personal también tienen una relación muy débil con asertividad pero no significativa, ya que su nivel de significancia es mayor a 0,05 ($p > 0,05$). Finalmente la dimensión de comunicación inspiradora no tiene relación significativa con asertividad.

QUINTA: En el caso del coeficiente de relación de la dimensión de asertividad de demostrar disconformidad tiene una relación muy débil pero significativa con Liderazgo transformacional. Sin embargo las dimensiones de manifestación de sentimientos y creencias, eficacia y decir no tienen una relación muy débil pero no significativa con Liderazgo Transformacional. Así también la dimensión de expresión de opiniones tiene una correlación negativa. Finalmente la dimensión

de interacción con organizaciones no tiene relación significativa con la variable de Liderazgo transformacional.

SEXTA: En la relación de ambas variables según condición se percibe que en el personal civil se ha obtenido que existe una correlación débil y significativa entre Liderazgo transformacional y asertividad. Sin embargo en el personal militar no se ha encontrado relación entre ambas variables.

SEPTIMA: Por ultimo en la relación de ambas variables según sexo se aprecia que en el personal femenino se ha una relación débil entre Liderazgo transformacional y asertividad. Por otro lado en el personal masculino se ha obtenido una relación muy débil entre ambas variables.

VI. RECOMENDACIONES

Si bien los resultados no son bajos en Liderazgo transformacional y asertividad, es necesario poder aumentarlos para que entre el personal de la institución militar pueda existir un mejor clima laboral y cada uno realice su trabajo adecuadamente a favor del desarrollo personal y de la institución.

Así mismo no se ha obtenido trabajos previos de las mismas variables o conceptos similares en la misma población, es decir en personal militar. Así que se recomendaría que la institución sea más permisiva para realizar investigaciones en su personal y así se identifiquen problemas internos y como solucionarlos, ya que es una población que se encarga del cuidado del país y es importante que tengan soporte psicológico continuo.

Evaluar la implementación de un nuevo modelo de liderazgo, uno que sea adecuado a la realidad de la institución militar y a su labor diaria, ya que el personal militar tiene un trabajo centrado en la seguridad de otras personas y se rigen según órdenes y jerarquías.

VII. REFERENCIAS

- Ahumada, M y Caro, A. (2014). *Liderazgo Transformacional y Confianza Organizacional en funcionarios de municipalidades rurales de la región del Maule*. Recuperado de <http://dspace.ugal.cl/handle/1950/10459>
- Alvarado, R y Matamoros, M. (2015). *Habilidades sociales y Liderazgo Transformacional en estudiantes de la escuela académico profesional de educación primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Ballesteros, L. (2015). *El Mobbing y su influencia en la asertividad del personal del departamento de higiene y medio ambiente del Municipio de Guaranda durante el periodo Septiembre-Febrero 2014-2015*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Bass, B y Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership*. New York. (4ta edición).
- Calderón, G; Serna, H y Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: Su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Revista Diversitas: Perspectivas Psicológicas*, 9(2), pp. 409-423.
- Camacaro, Y. (2011). Orientación cognitivo conductual para el ejercicio de un liderazgo asertivo de los gerentes educativos en la nueva era. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y estudios gerenciales*, 2(2), pp. 85-95. Recuperado de http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-7%20%2885-95%29%20Camacaro%20Yris%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id72.pdf
- Carbajal, G. (2013). *Influencia de tipos de liderazgo en la satisfacción laboral de los/as trabajadores del Instituto de la niñez y la familia – Dirección provincial de Tungurahua en la ciudad de Ambato*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

- Castanyer, O y Ortega, E. (2013). *Asertividad en el trabajo: Cómo decir lo que siento y defender lo que pienso*. España: Conecta.
- Castañeda, J. (2015). *Modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la jefatura del estado mayor en el ejercito del Perú*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Castrillón, D. (2011). *Del líder al humano en la organización*. Colombia: Pensamiento y gestión.
- Castro, Jesús. (2015). *Dimensiones de Liderazgo Transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*. (Tesis inédita de maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Colmenares, M. (2015). *El liderazgo empresarial y la influencia en el desempeño laboral. Caso: FARMATODO*. (Tesis inédita de maestría). Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela.
- Cuadra, A y Veloso, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Revista chilena de ingeniería*, 18(1), pp. 15-25.
- D' Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de Villa El Salvador*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Dolores, E. (2013). *Análisis del estilo de liderazgo y las habilidades directivas como factor de influencia en el ambiente laboral del Hospital General de Sub-zona Blanca*. (Tesis inédita de doctorado, Universidad de Las Naciones). Recuperado de <http://www.grin.com/es/e-book/265628/analisis-del-estilo-de-liderazgo-y-las-habilidades-directivas-como-factor>

- Fundación de investigaciones económicas latinoamericanas. (1996). Las pequeñas y medianas empresas en La Argentina. Argentina: depósito de la fundación de investigaciones económicas latinoamericanas.
- García, J. (1995). Estudio de los factores que condicionan el éxito o fracaso de las pymes en Andalucía. España: Universidad de Cádiz.
- Gil, F; Alcober, C; Rico, R y Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Revista Papeles del Psicólogo*, 32(1), pp. 38-47.
- Gonzales, B; Parada, J y Guzmán, W. (2013). *Prevalencia del estrés laboral y su correlación con la conducta asertiva en los empleados de la farmacia Brasil, ubicada en av. Cacahuatique 50 bis, colonia Chaparrastique de la ciudad de San Miguel, durante el año 2013*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México. (6ta edición).
- Labourdette, S y Scaricabarozzi, R. (2010). Hacia un nuevo concepto de liderazgo. *Revista Orientación y Soledad*, sin volumen (10), sin pp.
- La fuente, R y Diego, R. (2008). Estrategias de Liderazgo y Desarrollo de personas en las organizaciones. Madrid Pirámide.
- Lopez, J y Lavié, J. (2010). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. *Revista Profesorado*, 14(1), sin pp.
- Lussier, R y Achua, C. (2002). Liderazgo: Teoría, aplicaciones y desarrollo de habilidades. DF: Thomson Learning.
- Martínez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa publica en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis inédita de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Moriano, J; Molero, F y Lévy, J. (2011). Liderazgo autentico. Concepto y validación del cuestionario ALQ en España. *Revista Psicothema*, 23(2), pp. 336-341.

- Pipa, G. (2014). Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformador en los trabajadores de la empresa Urbano Express del Callao periodo 2009-2010. *Revista Logos*, 4(2), sin pp.
- Ramos, B. (2014). *El liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal del Canton Pillaro, provincia de Tungurahua*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Rodríguez, M. (2012). *Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Salas, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Semiglia, M. (2013). *Modelo organizacional promovido por un liderazgo asertivo de servicio caso aplicado: empresa de calzado "KAREANN" de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis inédita de maestría). Escuela politécnica nacional, Guayaquil, Ecuador.
- Smith, P y Peterson, M. (1990). *Liderazgo, organizaciones y cultura: Un modelo de dirección de sucesos*. Madrid: Pirámide.
- Vargas, E. (2015). *El liderazgo participativo y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "LA MERCED" LTDA. De la ciudad de Ambato*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Vargas, I. (2014). *Falta de habilidades emocionales a jóvenes*. México: Expansión.
- Zúñiga, J. (2015). *Inteligencia Emocional para el liderazgo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Gq62CAAAQBAJ&pg=PT39&dq=liderazgo+transformacional+empresarial&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiJK695aDNAhWJ9h4KHSYcA7wQ6AEINDAD#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional%20empresarial&f=false>

VIII. ANEXOS
ANEXO N°01

Versión original

Escala de Liderazgo Transformacional

Rafferty, A y Griffin, M (2004)

Edad:

Sexo: (F) (M)

Fecha:

Instrucciones: Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a todas las oraciones. Marca con un aspa (X) el número de acuerdo a las siguientes alternativas.

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

N°	Reactivos	Alternativas				
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
03	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
07	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
08	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
09	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

ANEXO N°02

Versión modificada
Escala de Liderazgo Transformacional
Rafferty, A y Griffin, M (2004)
Modificado por: Pazo Medina, Jackeline

Edad: Sexo: (F) (M)

Condición: Fecha:

Instrucciones: Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a todas las oraciones. Marca con un aspa (X) el número de acuerdo a las siguientes alternativas.

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

N°	Reactivos	Alternativas				
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución					
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución					
04	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta institución					
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
07	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
08	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
09	He ayudado a mis colegas a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas					
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidas					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

ANEXO N°03

Test de Asertividad de Rathus

Rathus (1973)

Instrucciones: Seleccione de las afirmaciones siguientes la columna que más describa su comportamiento anotando una "X" abajo. Advierta que son extremos y seleccione el par que más se acerque a su descripción.

Respuestas					
0	1	2	3	4	5
Muy característico de mi	Bastantes característico de mi	Algo característico de mi	Algo no característico de mi	Bastante poco característico de mi	Muy poco característica de mi

N°	Ítems	Respuestas					
		0	1	2	3	4	5
01	Mucha gente parece ser más agresiva que yo.						
02	He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.						
03	Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a.						
04	Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.						
05	Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".						
06	Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.						
07	Hay veces en que provoco abiertamente una discusión.						
08	Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.						
09	En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí.						
10	Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños.						
11	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo						
12	Rehúyo telefonar a instituciones y empresas						
13	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.						
14	Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.						

15	Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.						
16	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.						
17	Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.						
18	Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.						
19	Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.						
20	Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello.						
21	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos						
22	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, le busco cuanto antes para dejar las cosas claras.						

ANEXO N°04

Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por la psicóloga Jackeline María Pazo Medina como parte de la elaboración de la tesis de licenciado en Psicología de la Universidad César Vallejo. El objetivo de este estudio es "Establecer la relación entre el Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017".

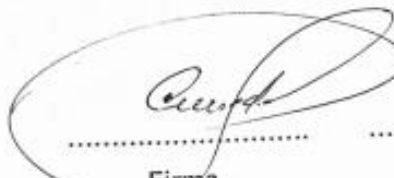
La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Usted puede suspender su participación en cualquier momento.

Además, si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en todo momento llamando al teléfono indicado. Si bien no se entregarán resultados individuales, debido a que estos no se tendrán por el carácter anónimo del estudio, si usted tiene deseos de conocer los resultados generales de la investigación, puede contactar a su autora al siguiente correo electrónico: jpazom@gmail.com (Telf. 970189411)

Desde ya le agradecemos su participación

SÍ ACEPTO participar voluntariamente en esta investigación


.....
**Nombre del Psicólogo
encargado**
el Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs. P. 0757


.....
Firma **Fecha**

ANEXO N°05



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 26 de Octubre de 2017

CARTA N° 656-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Dr.
Raul Cruzado Casanova
Director
Fuerza Aerea del Perú
Av. Faucett S/N - Callao

Presente.-


De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PAZO MEDINA JACKELINE MARIA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ASERTIVIDAD EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR DEL CALLAO, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

UCV.EDU.PE

ANEXO Nº 06

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017.

AUTOR: PAZO MEDINA, Jackeline María

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			Medición de variables
Problema principal: ¿Existe relación directa entre liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017?	Objetivo general: Establecer la relación entre el Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017. Objetivos específicos: - Describir el Liderazgo transformacional en el personal de una institución militar del Callao, 2017. - Describir la asertividad encontrada en el personal de una institución militar del Callao, 2017.	Variable: Liderazgo transformacional			26-45 Muy bajo 46-52 Bajo 53-57 Promedio 58-64 Alto 65-71 Muy alto
		Dimensiones	Ítems	Rangos	
		Visión	1, 2 y 3	4-8 Muy bajo 9-10 Bajo 11 Promedio 12-13 Alto 14-15 Muy alto	
		Comunicación inspirada	4, 5 y 6	6-9 Muy bajo 10-11 Bajo 12 Promedio 13 Alto 14-15 Muy alto	
		Estimulación intelectual	7, 8 y 9	3-6 Muy bajo 7-8 Bajo 9-10 Promedio 11-12 Alto 13+ Muy alto	
		Liderazgo de apoyo	10, 11 y 12	5-8 Muy bajo 9-10 Bajo 11-12 Promedio 13-14 Alto 15 Muy alto	
		Reconocimiento personal	13, 14 y 15	4-9 Muy bajo 10-11 Bajo 12-13 Promedio 14 Alto 15 Muy alto	

<p>- Identificar las relaciones entre las dimensiones de Liderazgo transformacional con asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017.</p> <p>- Identificar las relaciones entre las dimensiones de asertividad con Liderazgo transformacional en el personal de una institución militar del Callao, 2017.</p> <p>- Identificar la relación entre Liderazgo transformacional y asertividad según condición en el personal de una institución militar del Callao, 2017.</p> <p>- Identificar la relación entre Liderazgo transformacional y</p>	Variable: Asertividad			<p>33-49 Poca asertividad 50-66 Aceptable asertividad 67-97 Muy buena asertividad</p>
	Dimensiones	Ítems	Rangos	
	Demostrar disconformidad	3, 17, 19 y 20	3-10 Poca asertividad 11-13 Aceptable asertividad 14-19 Muy buena asertividad	
	Manifestación de sentimientos y creencias	5, 13, 14 y 21	2-7 Poca asertividad 8-12 Aceptable asertividad 13-19 Muy buena asertividad	
	Eficacia	1, 2, 6, 7 y 16	5-11 Poca asertividad 12-15 Aceptable asertividad 16-24 Muy buena asertividad	
	Interacción con organizaciones	8, 9 y 10	0-7 Poca asertividad 8-10 Aceptable asertividad 11-14 Muy buena asertividad	
	Expresión de opiniones	12,18 y 22	0-5 Poca asertividad 6-8 Aceptable asertividad 9-15 Muy buena asertividad	
	Decir no	4, 11 y 15	0-6 Poca asertividad 7-9 Aceptable asertividad 10-14 Muy buena asertividad	

	asertividad según sexo en el personal de una institución militar del Callao, 2017.				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR	
<p>TIPO: CORRELACIONAL: Se busca la relación entre dos variables de estudio.</p> <p>DISEÑO: El diseño de la investigación es no experimental transversal ya que solo se observara las variables en su contexto natural y en un solo momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p>	<p>POBLACION: La población estará conformada por 200 trabajadores entre hombres y mujeres, de diferentes cargos o grados, donde 100 personas son civiles y los otros 100 son militares que se encuentran laborando en la Institución Militar del Callao en el año 2016.</p> <p>MUESTRA: Para la investigación se contará con una muestra de 132 trabajadores tanto civiles como militares, entre varones y mujeres pertenecientes a la entidad, la cual fue establecida por la formula preliminar para muestra finita considerando los siguientes estimadores estadísticos: niveles de confianza de 95% (z=1.96) con un margen de error de 0,05% y una probabilidad de ocurrencia 0,5.</p> <p>MUESTREO: La actual investigación será no probabilística intencional, puesto que no todos los individuos tendrán el acceso de ser seleccionados y se emplearán criterios de inclusión y exclusión (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p>		<p>Variable: Liderazgo transformacional Técnicas: Directa mediante la aplicación de cuestionarios mediante una escala. Instrumento: Escala de Liderazgo transformacional con 15 ítems y 5 dimensiones. Autor: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin Año: 2004 Ámbito de aplicación: Personal civil y militar de la Institución militar del Callao.</p> <p>Variable: Asertividad Técnicas: Directa mediante la aplicación de cuestionarios mediante un test. Instrumento: Test de Asertividad de Rathus con 22 ítems y 6 dimensiones. Autor: Spencer A. Rathus Año: 1973 Ámbito de aplicación: Personal civil y militar de la Institución militar del Callao.</p>	<p>Los resultados analizados se presentaron en tablas, se especificaron los datos en frecuencia, porcentajes, medias, medianas, moda, desviación típica, asimetría, curtosis, mínimos y máximos según los objetivos. La base de datos obtenido de esta investigación fue sometido a análisis estadísticos, haciendo uso de la estadística descriptiva para el objetivo del estudio. Para el ingreso de datos de los mismos se utilizara el programa SPSS 21.0.</p> <p>• Estadísticos descriptivos: media aritmética, moda, asimetría, curtosis, mediana, frecuencias, porcentajes, máximos y</p>	

	<p>Criterios de Inclusión: Personal presente, disponible, de cualquier edad y género que labore en la Institución militar del Callao.</p> <p>Criterios de exclusión: Personal que este de vacaciones, sancionada o de comisión en otros departamentos.</p>		<p>mínimos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadísticos de dispersión: Desviación típica. • Prueba de normalidad: Prueba K/S, que evaluó el tipo de distribución de la muestra. • Rho de Spearman, que halló la correlación entre las dos variables, según el tipo de distribución de la muestra.
--	--	--	--

ANEXO N°07

FICHA SOCIODEMOGRAFICA

Elaborado por: Pazo Medina, Jackeline

Por favor, lea cada pregunta cuidadosamente y responda cada una de ellas marcando con un aspa (X) las alternativas que crea conveniente o rellenando los espacios en blanco.

Fecha de nacimiento: ____/____/____ ¿Qué edad tiene Ud?: _____ años

Sexo: Masculino () Femenino ()

¿Cuáles son sus medidas antropométricas?: Peso () . Talla ()

¿Cuál es su estado civil?

Soltero () Conviviente () Casado () Divorciado () Separado () Viudo ()

¿Cuál es su condición?: Militar () Civil ()

¿De qué lugar procede Ud.?: Distrito Departamento

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Institución? Años y meses

¿Cuántos días a la semana trabaja?:

¿Cuántas horas labora por semana?: _____ horas semanales

¿Qué cargo ocupa dentro de la organización?:

¿Situación laboral actual que tiene con la institución?:

Ad – honorem () Contratado () Nombrado ()

ANEXO N°08

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Escala de Liderazgo Transformacional** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao**.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: RAUL CRUZADO CASANOVA
Formación académica: PSICOLOGO
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL
Tiempo: 25 AÑOS
Cargo actual: PSICOLOGO FAP
Institución: FAP


FIRMA

En jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el liderazgo transformacional en el personal de una institución militar.

AREA 1: Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución	✓		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	✓		
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución	✓		

AREA 2: Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta institución	✓		
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	✓		

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	✓		
08	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	✓		
09	He ayudado a mis colegas a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		

AREA 4: Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas	✓		
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidas	✓		

AREA 5: Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas	✓		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Test de Asertividad de Rathus** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao**.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: RAUL CRUZADO CASANOVA
Formación académica: PSICOLOGO
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL
Tiempo: 25 años
Cargo actual: PSICOLOGO FAP
Institución: FAP


FIRMA

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir la asertividad laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Demostrar disconformidad: Capacidad para expresar molestia o desagrado ante situaciones de carácter público en las que existe la expectativa de satisfacer una necesidad planteada expresamente por la persona y que espera que sea atendida de una determinada manera.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a.	✓		
17	Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.	✓		
19	Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.	✓		
20	Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello.	✓		

AREA 2: Manifestación de sentimientos y creencias: Disposición para expresar de una forma clara, concisa y espontánea sentimientos, pensamientos y creencias que las personas pueden experimentar bajo ciertas circunstancias. También, comprende las respuestas motoras como la búsqueda y confrontación de personas involucradas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".	✓		
13	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.	✓		
14	Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.	✓		
21	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos	✓		

AREA 3: Eficacia: Evaluación de autoeficacia para manejar eventos. Es un juicio individual acerca de que tan competente se puede ser en situaciones de interacción social.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Mucha gente parece ser más agresiva que yo.	✓		
02	He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.	✓		
06	Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.	✓		
07	Hay veces en que provooco abiertamente una discusión.	✓		
16	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.	✓		

AREA 4: Interacción con organizaciones: Capacidad para interactuar en el ámbito organizacional (institucional o empresarial) en situaciones en las cuales debe hacer solicitudes o responder a demandas específicas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.	✓		
09	En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí.	✓		
10	Disfruto entablado conversación con conocidos y extraños.	✓		

AREA 5: Expresión de opiniones: Temor a expresar de forma pública lo que se opina, por miedo a la burla o al juicio social negativo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
12	Rehuyo telefonar a instituciones y empresas	✓		
18	Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.	✓		
22	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, le busco cuanto antes para dejar las cosas claras.	✓		

AREA 6: Decir no: Capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideren inadecuadas o irracionales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.	✓		
11	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo	✓		
15	Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Escala de Liderazgo Transformacional** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao**.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Fernando Rojas Cerro
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: 16 años Educativa.
Tiempo: _____
Cargo actual: Coordinador de Investigación
Institución: UCV


FIRMA



FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es este reactivo para satisfacer el objetivo de esta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el liderazgo transformacional en el personal de una institución militar.

AREA 1: Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución	✓		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	✓		Mejor lo redactar como el término "visión"
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución	✓		

AREA 2: Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta institución	✓		Explica frases que...
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	✓		

AREA 3: Estimulación Intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	✓		Desafío a mis colegas a plantear nuevos e interesantes problemas.
08	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	✓		
09	He ayudado a mis colegas a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		

AREA 4: Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas	✓		
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidas	✓		

AREA 5: Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas	✓		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Test de Asertividad de Rathus** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una Institución militar del Callao.**

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: FERNANDO ROSARIO QUIÑOS
Formación académica: PSICÓLOGO
Áreas de experiencia profesional: EDUCATIVO
Tiempo: 16 AÑOS
Cargo actual: COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
Institución: UCV


FIRMA 

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir la asertividad laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Demostrar disconformidad: Capacidad para expresar molestia o desagrado ante situaciones de carácter público en las que existe la expectativa de satisfacer una necesidad planteada expresamente por la persona y que espera que sea atendida de una determinada manera.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a.	✓		
17	Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.		✓	
19	Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.		✓	Revisar o cambiar el libro dependiente.
20	Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello.		✓	Descartar.

AREA 2: Manifestación de sentimientos y creencias: Disposición para expresar de una forma clara, concisa y espontánea sentimientos, pensamientos y creencias que las personas pueden experimentar bajo ciertas circunstancias. También, comprende las respuestas motoras como la búsqueda y confrontación de personas involucradas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".	✓		
13	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.	✓		Plus directo la expresión.
14	Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.	✓		Que no sea en buen estado
21	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos	✓		

AREA 3: Eficacia: Evaluación de autoeficacia para manejar eventos. Es un juicio individual acerca de que tan competente se puede ser en situaciones de interacción social.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Mucha gente parece ser más agresiva que yo.	✓		
02	He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.	✓		
06	Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.	✓		
07	Hay veces en que provoco abiertamente una discusión.	✓		¿Involucro?
16	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.	✓		

AREA 4: Interacción con organizaciones: Capacidad para interactuar en el ámbito organizacional (institucional o empresarial) en situaciones en las cuales debe hacer solicitudes o responder a demandas específicas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.		✓	
09	En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí.		✓	
10	Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños.	✓		

AREA 5: Expresión de opiniones: Temor a expresar de forma pública lo que se opina, por miedo a la burla o al juicio social negativo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
12	Rehuyo telefonar a instituciones y empresas	✓		
18	Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.	✓		
22	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, le busco cuanto antes para dejar las cosas claras.	✓		

AREA 6: Decir no: Capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideren inadecuadas o irracionales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo	<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.	<input checked="" type="checkbox"/>		


VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Escala de Liderazgo Transformacional** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao**.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: JAIME GUZMAN RODRIGUEZ
Formación académica: UNIV. INCA GARCILASO DE LA VEGA.
Áreas de experiencia profesional: EDUCATIVO - ORGANIZACIONAL - MILITAR
Tiempo: 26 AÑOS
Cargo actual: JEFE OFICINA FACTORES HUMANOS
Institución: F.A.P.


JEFE SECC. RR.HH. FIRMA
JAIME GUZMAN RODRIGUEZ
C-70519290-A+
C.Ps.P. 6587

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es este reactivo para satisfacer el objetivo de esta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el liderazgo transformacional en el personal de una institución militar.

AREA 1: Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución	✓		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	✓		
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución	✓		

AREA 2: Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta institución	✓		
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	✓		

AREA 3: Estimulación Intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	✓		
08	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	✓		
09	He ayudado a mis colegas a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		

AREA 4: Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas	✓		
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidas	✓		

AREA 5: Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas	✓		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Test de Asertividad de Rathus** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao**.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: JAIME GUZMAN RODRIGUES
Formación académica: UNIV. INCA GARCILASO DE LA VEGA
Áreas de experiencia profesional: EDUCATIVA - ORGANIZACIONAL - MILITAR
Tiempo: 26 AÑOS
Cargo actual: JEFE OFICINA FACTORES HUMANOS
Institución: F.A.P.


FIRMA
JEFE SECC. FF.HH. O
JAIME GUZMAN RODRIGUEZ
C-70519290-A+
C.Ps.P. 6587

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un reactivo para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir la asertividad laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Demostrar disconformidad: Capacidad para expresar molestia o desagrado ante situaciones de carácter público en las que existe la expectativa de satisfacer una necesidad planteada expresamente por la persona y que espera que sea atendida de una determinada manera.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a.	✓		
17	Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.	✓		
19	Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.	✓		
20	Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello.	✓		

AREA 2: Manifestación de sentimientos y creencias: Disposición para expresar de una forma clara, concisa y espontánea sentimientos, pensamientos y creencias que las personas pueden experimentar bajo ciertas circunstancias. También, comprende las respuestas motoras como la búsqueda y confrontación de personas involucradas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".	✓		
13	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.	✓		
14	Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.	✓		
21	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos	✓		

AREA 3: Eficacia: Evaluación de autoeficacia para manejar eventos. Es un juicio individual acerca de que tan competente se puede ser en situaciones de interacción social.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Mucha gente parece ser más agresiva que yo.	✓		
02	He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.	✓		
06	Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.	✓		
07	Hay veces en que provoco abiertamente una discusión.	✓		
16	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.	✓		

AREA 4: Interacción con organizaciones: Capacidad para interactuar en el ámbito organizacional (institucional o empresarial) en situaciones en las cuales debe hacer solicitudes o responder a demandas específicas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.	✓		
09	En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí.	✓		
10	Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños.	✓		

AREA 5: Expresión de opiniones: Temor a expresar de forma pública lo que se opina, por miedo a la burla o al juicio social negativo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
12	Rehuyo telefonar a instituciones y empresas	✓		
18	Si un eminente <u>conferenciante</u> hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.		✓	CONFERENCISTA
22	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, le busco cuanto antes para dejar las cosas claras.		✓	a

AREA 6: Decir no: Capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideren inadecuadas o irracionales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.	✓		
11	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo	✓		
15	Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Escala de Liderazgo Transformacional** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao**.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Luis Guzmán Rosas
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: Psicólogo Clínico, Educador
Tiempo: 12 años
Cargo actual: ODA - DTC
Institución: UCV


FIRMA
C.B. 7. 24918.

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el liderazgo transformacional en el personal de una institución militar.

AREA 1: Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución	✓		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	✓		
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución	✓		

AREA 2: Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta institución	✓		
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	✓		

AREA 3: Estimulación Intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	✓		
08	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	✓		
09	He ayudado a mis colegas a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		

AREA 4: Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas	✓		
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidas	✓		

AREA 5: Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas	✓		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Test de Asertividad de Rathus** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao**.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: LUIS GUZMÁN ROBLES

Formación académica: PSICÓLOGO

Áreas de experiencia profesional: CLÍNICO - EDUCATIVA

Tiempo: 12 AÑOS

Cargo actual: _____

Institución: _____


FIRMA
CPD. 24879

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir la asertividad laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Demostrar disconformidad: Capacidad para expresar molestia o desagrado ante situaciones de carácter público en las que existe la expectativa de satisfacer una necesidad planteada expresamente por la persona y que espera que sea atendida de una determinada manera.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a.	/		Que si gusta gusto.
17	Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.	/		
19	Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.	✓		
20	Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello.	/		

AREA 2: Manifestación de sentimientos y creencias: Disposición para expresar de una forma clara, concisa y espontanea sentimientos, pensamientos y creencias que las personas pueden experimentar bajo ciertas circunstancias. También, comprende las respuestas motoras como la búsqueda y confrontación de personas involucradas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".	/		
13	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.	/		
14	Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.	/		
21	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos	/		

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Mucha gente parece ser más agresiva que yo.	✓		
02	He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.	✓		
06	Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.	✓		
07	Hay veces en que provooco abiertamente una discusión.	✓		Ha.
16	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.	✓		

AREA 4: Interacción con organizaciones: Capacidad para interactuar en el ámbito organizacional (institucional o empresarial) en situaciones en las cuales debe hacer solicitudes o responder a demandas específicas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	Mucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.	✓		
09	En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí.	✓		
10	Disfruto entablado conversación con conocidos y extraños.	✓		

AREA 5: Expresión de opiniones: Temor a expresar de forma pública lo que se opina, por miedo a la burla o al juicio social negativo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
12	Rehuyo telefonar a instituciones y empresas	✓		
18	Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.	✓		
22	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, le busco cuanto antes para dejar las cosas claras.	✓		

AREA 6: Decir no: Capacidad para expresar negación, comentar los aspectos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irrazonables.

Nº	REACTIVOS	APROPIADO		FUNDAMENTO DE DECISIONES
		SI	NO	
04	Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

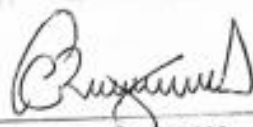
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Escala de Liderazgo Transformacional** que forma parte de la investigación **Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao**.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: FLOR ALARCÓN DELGADO
Formación académica: PSICOLOGA
Áreas de experiencia profesional: EDUCATIVA - CLÍNICA
Tiempo: 5 AÑOS
Cargo actual: PSICOLOGA
Institución: HOSPITAL VIRGEN DE LA CRUZ CARID



FIRMA

CPP 29417

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el liderazgo transformacional en el personal de una institución militar.

AREA 1: Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución	✓		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	✓		
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución	✓		

AREA 2: Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Dice cosas que hacen sentir a sus colegas orgullosos de ser parte de esta institución	✓		
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	✓		

AREA 3: Estimulación Intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Desafío a mis colegas a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	✓		
08	Brindo a mis colegas ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	✓		
09	He ayudado a mis colegas a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		

AREA 4: Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis colegas	✓		
12	Me preocupo por que los intereses de mis colegas sean atendidas	✓		

AREA 5: Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis colegas	✓		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Test de Asertividad de Rathus que forma parte de la investigación Liderazgo Transformacional y Asertividad Laboral en personal de una institución militar del Callao.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: DR. ALVARO DELGADO

Formación académica: PSICOLOGÍA

Áreas de experiencia profesional: EDUCATIVO - CLÍNICA

Tiempo: 5 AÑOS

Cargo actual: PSICÓLOGA

Institución: HOSPITAL VIRGEN DE LA CAROLINA


FIRMA CPP 29417

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir la asertividad laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Demostrar disconformidad: Capacidad para expresar molestia o desagrado ante situaciones de carácter público en las que existe la expectativa de satisfacer una necesidad planteada expresamente por la persona y que espera que sea atendida de una determinada manera.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a.	✓		Cambiar por otro fincamento
17	Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.	✓		
19	Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.	✓		
20	Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello.	✓		

AREA 2: Manifestación de sentimientos y creencias: Disposición para expresar de una forma clara, concisa y espontánea sentimientos, pensamientos y creencias que las personas pueden experimentar bajo ciertas circunstancias. También, comprende las respuestas motoras como la búsqueda y confrontación de personas involucradas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".	✓		
13	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.	✓		
14	Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.	✓		
21	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos	✓		

AREA 3: Eficacia: Evaluación de autoeficacia para manejar eventos. Es un juicio individual acerca de que tan competente se puede ser en situaciones de interacción social.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Mucha gente parece ser más agresiva que yo.	✓		
02	He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.	✓		
06	Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.	✓		
07	Hay veces en que provoco abiertamente una discusión.	✓		
16	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.	✓		

AREA 4: Interacción con organizaciones: Capacidad para interactuar en el ámbito organizacional (institucional o empresarial) en situaciones en las cuales debe hacer solicitudes o responder a demandas específicas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.	✓		
09	En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí.	✓		
10	Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños.	✓		

AREA 5: Expresión de opiniones: Temor a expresar de forma pública lo que se opina, por miedo a la burla o al juicio social negativo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
12	Rehuyo telefonear a instituciones y empresas	✓		
18	Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.	✓		
22	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, le busco cuanto antes para dejar las cosas claras.	✓		

AREA 6: Decir no: Capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideren inadecuadas o irracionales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.	✓		
11	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo	✓		
15	Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.	✓		

